



DIPLUTACIÓN DE CÁCERES
ORGANISMO AUTÓNOMO PARA EL DESARROLLO LOCAL

Manual de Acogida



UPD

Unidad de Promoción y Desarrollo
Diputación de Cáceres

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Empleo



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Índice

Quiénes somos, de dónde venimos...

Origen del programa	3
¿Qué son?	4
¿Qué ofrecen?	6
Duración y contenidos	7
Financiación	9
Relación laboral y contratación de los equipos técnicos	10
Qué actividades realiza el equipo técnico	11
Qué se consigue al terminar	15
De quién depende el Programa	16
La Unidad de Promoción y Desarrollo	17

Relaciones laborales

El contrato y las condiciones de trabajo	20
La Seguridad Social	29

Llegados al proyecto...

¿Con qué recursos contamos para el desarrollo del proyecto?	34
¿Qué pasos vamos a seguir si tenemos que hacer modificaciones sustanciales respecto al proyecto aprobado?	38
Objetivos y actuaciones básicas del proyecto	41
Plan de prevención	43
El plan de formación	50
Evaluación del alumnado	61
Legislación relacionada	64
Recursos Web	66



Quiénes somos, de dónde venimos...

Origen del programa

El Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios inició su actividad en el año 1985, con carácter experimental, bajo la dirección del Instituto Nacional de Empleo, como una **medida de fomento de Empleo Juvenil a través de la formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional** y en actividades relacionadas con la rehabilitación del patrimonio, del medio ambiente y del entorno urbano y la recuperación de oficios artesanales.

El Programa fue regulado por *Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 29 de marzo de 1989*. Además de recuperar una serie de técnicas y conocimientos que venían cayendo en desuso, se pretende contribuir al **desarrollo armónico y global de las comarcas, evitando el despoblamiento y el abandono de los recursos** que, racionalmente explotados, pueden sustentar a esas comunidades.



La experiencia recogida desde entonces lo señala, no sólo como un excelente **instrumento de inserción de jóvenes en el mercado de trabajo**, sino también como un programa de cualificación y fomento de empleo, generador de iniciativas empresariales.



A partir de la experiencia positiva del Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios, se pensó que su metodología y líneas fundamentales podrían ser **aplicables también para personas adultas con similares dificultades de inserción y reinserción laboral.**

De este modo, ya en el *Plan Nacional de Acción para el Empleo* del Reino de España de 1998 se incluyó como objetivo la creación del Programa de Talleres de Empleo dirigido a estos colectivos que, tras la publicación de la correspondiente normativa que lo regula, comenzó su funcionamiento a mediados de 1999.

¿Qué son?

Las **Escuelas Taller** y las **Casas de Oficios** son centros de formación y trabajo en los que jóvenes en situación de desempleo reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo en obra real), con el fin de que a su término tengan capacidad suficiente para el desempeño adecuado del oficio aprendido y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo.



Los colectivos deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar inscrito/a en el centro de empleo como desempleado/a.



- No haber cumplido los 25 años y ser mayor de 16 años.

Los **Talleres de Empleo** están incluidos en las medidas de formación para personas desempleadas del Plan de Fomento y Calidad del Empleo de Extremadura (2008-2011). Se configuran como un programa mixto de empleo y formación dirigido a personas desempleadas de veinticinco o más años. Los/las trabajadores/as participantes adquieren formación profesional y práctica laboral mediante la realización de trabajo productivo en actividades de interés público o social que permita la inserción laboral por



cuenta ajena o mediante la creación de proyectos empresariales.

Los proyectos **son promovidos por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro.**



¿Qué ofrecen?

Al alumnado trabajador

- **Formación profesional** en una especialidad.
- Práctica y experiencia profesional en las ocupaciones en que se formen.
- Formación básica para alcanzar los niveles de educación obligatoria, en su caso.
- Información sobre **técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral**.
- Formación en **autoempleo y creación de pequeñas empresas**.
- Formación en las materias de **prevención de riesgos laborales, igualdad de género, prevención de drogodependencias, sensibilización medioambiental, habilidades socioprofesionales**.



Al equipo técnico

- **Experiencia laboral** para personas tituladas y/o con experiencia previa.



- Nuevas perspectivas laborales a profesionales cualificados/as y que deseen dedicarse a la formación ocupacional.
- **Perfeccionamiento técnico** y formación en metodología didáctica.



Al entorno en el que se desarrollan

- **Recuperación y puesta en valor de inmuebles y espacios naturales.**
- Promoción de **servicios a la comunidad y personales.**
- **Promoción de la participación** en el entorno social y económico, así como la fijación de la población en sus municipios.
- **Dinamización socioeconómica** del territorio y promoción del empleo local.

Duración y contenidos

Las **Escuelas Taller** tienen una duración de entre uno y dos años y las **Casas de Oficios** de un año, constando ambas de dos etapas:

- En la primera, de seis meses, el alumnado recibe **formación profesional** teórico práctica, así como los conocimientos necesarios



para la prevención de los riesgos laborales. Durante este período reciben una ayuda económica en concepto de beca de formación.

- En la segunda, de entre seis y dieciocho meses para las Escuelas Taller (seis meses en el caso de las Casas de Oficios), el alumnado trabajador suscribe un **contrato de trabajo para la formación** con la entidad promotora para la realización de un trabajo en actividades de interés público o social y continúan con el proceso formativo iniciado en la primera fase.



Los **Talleres de Empleo** tienen una duración mínima de seis meses y máxima de un año.

Los contratos celebrados no pueden sobrepasar el tiempo máximo de duración del proyecto.

Durante el desarrollo del Taller de Empleo, los/las trabajadores/as participantes, además de suscribir un contrato con la Entidad Promotora desde su inicio,

reciben una formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.



Financiación

La Consejería de Igualdad y Empleo subvenciona los siguientes gastos:

- Los de **formación profesional ocupacional y educación complementaria** durante todas las etapas del proyecto:
 - Los sueldos y salarios y la Seguridad Social a cargo del/la empleador/a del personal directivo, docente y de apoyo (módulo A).
 - Medios didácticos, material escolar y de consumo y otros gastos de funcionamiento (módulo B).
- **El seguro de accidentes y las becas del alumnado** de las Escuelas Taller y Casas de Oficios durante los seis primeros meses de funcionamiento.
- **Sueldos, salarios y gastos de la Seguridad Social** a cargo del/la empleador/a, en la parte que se determine, derivados de los contratos suscritos con el alumnado.





La **Entidad Promotora** financiará los gastos no subvencionables, así como la diferencia entre la cuantía de la subvención y el presupuesto total de gastos.

- Nuevas inversiones en equipos e instalaciones, necesarios para el desarrollo de los proyectos.

Los gastos de ejecución del proyecto subvencionables están **cofinanciados por el Fondo Social Europeo**, que es el principal instrumento financiero de la Unión Europea, dedicado a invertir en las personas. Contribuyendo al empleo y ayudando a mejorar la formación y la cualificación de las personas y con ello sus perspectivas laborales.

Relación laboral y contratación de los equipos técnicos

La entidad promotora de la Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo es la que contrata al personal directivo, docente y de apoyo, con las subvenciones que concede el Servicio Público de Empleo.

La jornada laboral puede variar en función de las características de cada proyecto, de la organización de las obras o servicios que en ellos se realizan, de las necesidades de apoyo formativo teórico y práctico, etc. Así, existe



personal que trabaja a jornada completa y otro que trabaja a jornada parcial.

Qué actividades realiza el equipo técnico

Los perfiles profesionales más destacados que configuran los equipos técnicos del programa de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo se relacionan a continuación:

El/la **director/a**:

- Organización, planificación y seguimiento de la evolución y desarrollo del plan de obra o servicio y del plan de formación.
- Dirección del personal docente y de apoyo prestando especial atención a la consecución de un buen clima laboral y satisfacción con el trabajo de todos los y las participantes de la Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo.
- Gestión de los recursos materiales (maquinaria, herramientas, etc.) necesarios y adecuados a la realización de la obra y/o servicio así como los que se precisen para la formación.





- Fomento, divulgación, difusión e integración social del proyecto en el entorno.
- Gestión y promoción de las actuaciones necesarias, a instituciones, empresariado, etc., para conseguir la inserción laboral del alumnado a la finalización de los proyectos.
- Coordinación de la actuación con la entidad promotora y el Servicio Público de Empleo proporcionando a éste la información y acciones necesarias para el seguimiento de las actuaciones y la evaluación cuantitativa y cualitativa de los resultados de las mismas.

El/la **coordinador/a de formación:**

- Coordinación del equipo de monitores/as en materia de programación e impartición de la acción formativa.
- Seguimiento y supervisión de las obras y los servicios prestados en formación en alternancia con el empleo.
- Adaptación del programa formativo a las características del alumnado participante y a la disponibilidad de los recursos didácticos.
- Asesoramiento metodológico al equipo docente.
- Compensación cultural al alumnado trabajador (formación básica).



- Supervisión y control de la evaluación formativa.

El/la **gestor/a**:

- Gestión económica y administrativa.
- Elaboración de documentación administrativa, contable y laboral
- Apoyo a la dirección en la planificación, desarrollo y ejecución de una estrategia coherente para la inserción profesional del colectivo en formación.
- Docencia del módulo de orientación laboral y formación empresarial.

El/la **coordinador/a técnico/a**:

- Planificación concertada con el equipo de monitores/as para la ejecución coordinada de las unidades de obra y optimización de los recursos disponibles.
- Seguimiento y control de los trabajos y obras a realizar.
- Formación del alumnado-trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.
- Adaptación del plan de seguridad y vigilancia de las medidas de protección individuales y colectivas.



El/la **monitor/a**:

- Programación, docencia y evaluación de la teoría y la práctica de la especialidad.
- Diseño y utilización de las metodologías y medios didácticos adecuados para cada materia.
- Organización, supervisión y asistencia al alumnado-trabajador en la ejecución de las unidades de obra y prestación de servicios.
- Uso y custodia de la maquinaria, herramientas y materiales del taller.
- Control, seguimiento y evaluación sistemática, permanente y personalizada de la evolución, en formación y experiencia, del alumnado.
- Contribución al buen clima laboral y satisfacción en el trabajo del alumnado.
- Propuesta de actuaciones externas que completen y amplíen la formación y experiencia del alumnado (visitas a empresas, ferias, exposiciones, etc.).



Qué se consigue al terminar

Después de haber finalizado el proceso se habrá conseguido:

- Una cualificación profesional en una ocupación que capacita para trabajar, acreditada por la Dirección General de Formación para el Empleo.
- Formación para la obtención del graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria.
- Conocimientos y habilidades para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, constituirse como autónomo/a o crear la propia empresa.
- Experiencia de trabajo en la ocupación aprendida y una visión real del mundo laboral y no sólo teórica.
- Interiorización de las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales a emplear con maquinaria, herramientas, equipos, productos, etc., en el ejercicio profesional.
- Apoyo y seguimiento de la inserción laboral (por cuenta ajena o puesta en marcha de proyectos empresariales) por parte de la Entidad Promotora, y facilitar la realización de prácticas profesionales en empresas durante al menos seis meses después de finalizado el proyecto.





De quién depende el Programa

El Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios fue creado en el año 1985 por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y se viene desarrollando desde entonces en todo el territorio español. **En julio de 2001 fueron transferidas las competencias en materia de trabajo, empleo y formación a la Comunidad Autónoma de Extremadura**, por lo que la gestión del Programa fue asumida por el gobierno regional y gestionado a través del Servicio Extremeño Público de Empleo.

Con la reestructuración de las Consejerías de la Junta de Extremadura que tuvo lugar en julio de 2007, el Programa queda



integrado en la Consejería de Igualdad y Empleo. Pasando a depender del Servicio Extremeño Público de Empleo en marzo de 2009, dentro de la **Dirección General de Formación para el Empleo** y, en concreto, del **Servicio de Escuelas Taller y Programas Especiales**.

La **convocatoria de las subvenciones** para Entidades Locales y Organizaciones sin ánimo de lucro para los Programas de Escuela Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se realiza mediante Orden de la Consejería de Igualdad y Empleo, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias y con periodicidad anual.



Asimismo, y con carácter anual (aunque no para todas las anualidades), la misma Consejería de Igualdad y Empleo convoca **subvenciones para de inversiones nuevas en equipos e instalaciones técnicas** para el desarrollo de proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, previstas en el Decreto 266/2008, de 29 de diciembre.



Tomad buena nota, porque este dinero extra nos ayudará a pagar las facturas que no pueden justificarse en el Módulo B, tales como pequeñas inversiones para la dotación de equipos y maquinaria.

El personal técnico de la Dirección General de Formación para el Empleo visita los proyectos en funcionamiento para comprobar el correcto desarrollo de las acciones formativas y el avance de las obras y/o servicios programados, e informa sobre la posible existencia de elementos de mejora para que la Entidad Promotora y el equipo técnico tengan la oportunidad de subsanar las deficiencias apreciadas.

La Unidad de Promoción y Desarrollo

La Unidad de Promoción y Desarrollo de Cáceres, promovida por el **Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Diputación de**



Cáceres, colabora en la **preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos** de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de los Talleres de Empleo, descubriendo las **potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio**, elaborando **planes integrales de intervención** y apoyando la **inserción laboral** de las personas participantes en dichos proyectos.

La UPD tiene tres ejes de actuación que se refieren a las acciones sobre el mercado laboral, el apoyo a las escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo y la complementariedad con la Dirección General de Formación para el Empleo o con otros programas del OADL.



Con respecto al **mercado laboral**, la UPD desarrolla labores de **investigación de potencialidades de empleo y desarrollo** a partir del análisis y la organización de la información socioeconómica. Además, crea **redes de trabajo** con las organizaciones del territorio y promueve la **innovación metodológica de las herramientas de análisis e investigación de mercado**. En su apoyo al alumnado de los proyectos ETCOTE, potencia la relación con el mundo empresarial y el espíritu emprendedor. Finalmente, apoya la difusión del programa y el desarrollo de las actividades dirigidas a la inserción.



Su labor de **apoyo a los proyectos ETCOTE** se refiere, en un primer momento, a las labores de diseño para las que presta **asesoramiento y recursos**, de manera que puedan adaptarse a la realidad del entorno y a los Certificados de Profesionalidad o Cualificaciones Profesionales en lo referente a las especialidades programadas. Cuando los proyectos están en marcha, la UPD colabora con la Entidad Promotora en el inicio de los proyectos, **acompaña al equipo técnico durante la ejecución** y refuerza sus capacidades técnicas. Finalmente, apoya todos los **procesos de evaluación, calidad e innovación** en los talleres que se ponen en marcha.



A cada proyecto se le asigna un/una **tutor/a** que canaliza las demandas de asesoramiento técnico que se ofrecen dentro del **Catálogo de Servicios** de la UPD, para que los equipos soliciten aquellos materiales o apoyos puntuales que consideren oportunos, buscando la complementariedad con los recursos presentes en el territorio, de tal manera que se fomente su participación efectiva en el proyecto entendido como agente dinamizador del desarrollo local.



Relaciones laborales

El contrato y las condiciones de trabajo

La determinación del contenido y el alcance de los derechos y deberes derivados de la relación laboral facilitará la buena marcha del proyecto, para ello antes de formalizar por escrito el contrato de trabajo, **contrato para la formación** (alumnado-trabajador), **contrato por obra o servicio** (equipo técnico), es importante conocer en qué momento se suscriben los contratos y cuáles son sus características.

La **relación laboral** del alumnado-trabajador de T.E. con la entidad promotora existe desde el inicio del proyecto, mientras que en las C.O. y E.T. será en el séptimo mes, a la finalización de la etapa formativa de iniciación, cuando se suscriba, formalizándose bajo la modalidad de contrato para la formación. El mismo no podrá tener una duración inferior a 6 meses y el número de prórrogas no podrá exceder de dos.

En las Casas de Oficios y las Escuelas Taller al no existir durante la primera etapa relación laboral entre el alumnado y la E.P., los derechos y deberes se derivan de lo establecido en la Orden de 14 de noviembre de 2001 reguladora del programa de ET y CO. En la misma (art. 5.2 y 5.3) se recoge como derecho:



- Percepción de una beca.

Y como deber:

- Asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.

El incumplimiento de las obligaciones viene sancionada con la expulsión del proyecto y de pérdida del derecho a la percepción de la beca, en caso de:

- 3 faltas de asistencia injustificadas en un mes ó 9 faltas en toda la fase.
- No seguir con aprovechamiento las enseñanzas impartidas en la especialidad.

Como vemos la normativa es parca y no recoge el elenco de dificultades que surgen en el día a día, por ello se recomienda la elaboración de un reglamento de régimen interior, que sólo tendrá valor jurídico si sigue la tramitación legal pertinente, pero servirá para establecer las normas de convivencia dentro del centro de común acuerdo entre el alumnado y el equipo técnico. Un modelo del mismo se adjunta en la guía de gestión que puede servir de referencia para elaborar el propio adaptado a las necesidades y colectivos de cada proyecto.

El objeto del **contrato para la formación** es la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o



de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se rige por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sus principales características son:

- a) Se podrá celebrar con **trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de veintiún años** que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados/as que se incorporen como alumnado-trabajador a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

- b) La **duración mínima** del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.
- c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- d) Se podrá concertar un **período de prueba** que en ningún caso podrá exceder de dos meses.



- e) El tiempo dedicado a la **formación teórica** se determina en el contrato y dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido en el **plan de formación** adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista. Se computa a todos los efectos como jornada laboral efectiva.
- f) Cuando el alumnado-trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la **formación teórica** tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Se organizarán programas específicos para proporcionar al alumnado una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas en la L.O. 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y especialmente a través de las pruebas de acceso que prevé dicha ley en los artículos 41.2 y 68.2.

Para el **equipo técnico** la modalidad contractual será la de **obra o servicio determinado**, regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

- o El objeto del contrato es la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa.



- A la finalización del contrato, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio. Este importe debe ser asumido por la Entidad Promotora y en ningún caso se considera gasto justificable imputable a cargo del módulo A.

La normativa básica y los modelos de contratos están disponibles en la página web www.extremaduratrabaja.es (menú empleo, pestaña de contratos).

Antes de formalizar y registrar los contratos (10 días desde su concertación), conviene tener en cuenta algunos aspectos prácticos que nos van a permitir, en caso de situaciones conflictivas, adoptar soluciones rápidas y de mutuo acuerdo entre la entidad promotora y el alumnado o equipo técnico. Entre ellos podemos destacar:

- **Fijar período de prueba**, tanto para el personal técnico como para el alumnado-trabajador. Nos permitirá en caso de conflicto resolver la relación laboral. Artículo 14 del E.T.
- Determinar la **jornada de trabajo** que, en defecto de convenio colectivo o acuerdo con la E.P., quedará fijada en 40 horas semanales.



- Establecer el **horario de trabajo**, atendiendo a la planificación de la formación y a la organización de la práctica laboral, y de común acuerdo con la E.P.
- Informar sobre los **elementos esenciales del contrato**, así como las principales **condiciones de ejecución de la prestación laboral**, con expresa mención a la referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable. Esta información clarificará, en caso de centros de trabajo móviles o itinerantes, esta circunstancia, así como otros aspectos importantes como la descripción del puesto de trabajo, el tiempo dedicado a la formación teórica, la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, la duración de las vacaciones y en su caso la modalidad de atribución de determinación de dichas vacaciones.

Si la E.P. dispone de convenio colectivo que regule las relaciones laborales con el personal laboral, comprobaremos el ámbito personal de aplicación, en caso de dar cobertura al personal del Programa ETCOTE nos regiremos por lo dispuesto en el mismo, en caso contrario, la legislación aplicable será el Estatuto de los trabajadores. En este último caso para evitar malentendidos y agravios comparativos es conveniente “pactar/acordar” con la E.P. las condiciones de la prestación



laboral: jornada y horario de trabajo, permisos y licencias retribuidos, días de asuntos propios.

Podemos consultar una relación de convenios en las páginas

<http://Convenios.creex.es/cont/convenios/convenios.php>

<http://Convenios.tale.es>

En ocasiones sucederá que al *inicio del proyecto* la entidad promotora ya haya formalizado los contratos de trabajo, en ese caso debemos verificar:

- Cumplimiento de los **requisitos por parte del alumnado** (especial mención a la edad en el caso de C.O. y E. T.), así evitaremos el abandono forzoso del mismo por superar la edad máxima legal establecida en el artículo 11.2.a del E.T.
- Quién es la **entidad promotora** en caso de proyectos agrupados.
- **Duración del contrato** del alumnado-trabajador en el caso de Talleres de Empleo (6 ó 12 meses).
- **Tipología de contrato** (alumnado y equipo técnico).
- **Salario**. Ajuste a las recomendaciones salariales establecidas por la Dirección General de Formación para el Empleo para el equipo técnico. Para el alumnado-trabajador de T.E. la referencia salarial es el



salario mínimo interprofesional en la cuantía de 1,5 veces, mientras que el importe se reduce al 75% del S.M.I. en las C.O. y E.T. Se recomienda el pago prorrateado de las pagas extraordinarias, facilitará las liquidaciones en caso de deducciones por ausencias no justificadas y extinciones contractuales, entre otras.

- **Jornada y horario de trabajo.** Determinará la planificación del desarrollo del proyecto y la realización de la práctica laboral.
- Existencia de **período de prueba.**

Otra de las cuestiones a tener en cuenta desde el primer día a fin de evitar "licencias y extralimitaciones" que deterioren el clima laboral es la elaboración consensuada con la entidad promotora de un **calendario laboral** que comprenda el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, vacaciones, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Los **descansos semanales, fiestas y permisos retribuidos**, en defecto de convenio o acuerdo con la E.P., son los recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Estos últimos podrán ser disfrutados, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por el tiempo que determina el apartado tercero.



Los días y forma de disfrute del **período de vacaciones anuales**, se fijarán de común acuerdo y en atención a las necesidades de la práctica laboral, de forma que se podrán disfrutar conjuntamente o bien en turnos.

Las anteriores consideraciones nos ayudarán a gestionar y formar un equipo de trabajo, y por tanto llevar el proyecto a buen puerto. Una buena información sobre los derechos y deberes derivados de la relación laboral evita malentendidos y el menoscabo del grupo.



La Seguridad Social

La tarea de confeccionar las nóminas y seguros sociales recae con frecuencia en el personal técnico del proyecto (dirección-gestión, gestor/a, auxiliar...), siendo menos habitual que esta función sea asumida por la E. Promotora. En cualquiera de los casos, es importante conocer las peculiaridades de cotización inherentes a los contratos para la formación que sin duda aclararán algunas de las preguntas más frecuentes.

Llegados a un proyecto de T.E. una de las primeras tareas que debemos abordar previas al inicio es proceder a efectuar el alta en la seguridad social tanto del equipo técnico como del alumnado-trabajador, en el caso de C.O. y E.T. esta tarea quedará relegada para el alumnado a la segunda fase. Se efectuará en el modelo T.A.2/S.

Para ello, necesitaremos que la E.P. tenga un código de cuenta de cotización específico para el alumnado-trabajador a fin de identificar al mismo, dadas sus peculiaridades de cotización. Esta misma operación (ccc secundario) es recomendable para el equipo técnico ya que facilitará la gestión laboral y la posterior justificación de gastos. Para ello utilizaremos el modelo T.A.7 de la Seguridad Social.

Si la E.P. tiene autorización para operar en el sistema Red, estas operaciones se efectuarán por medios telemáticos (la Seguridad



Social establece la obligatoriedad de utilizar este sistema para las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores)

Podemos encontrar personas que no hayan trabajado nunca, entonces habrá que proceder con carácter previo al alta, a solicitar su **afiliación a la Seguridad Social**. No es más que un acto administrativo por el que se realiza la incorporación al sistema de la seguridad social de un sujeto protegido, lo que le convierte en titular de derechos y obligaciones con la misma. La solicitud de afiliación se formula en el **modelo T.A. 1** y se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración a la que pertenezca la E.P., dando lugar a la asignación de un número de afiliación de carácter vitalicio y único para todo el sistema.

El alta del equipo técnico y del alumnado-trabajador origina la acción protectora de la seguridad social que para estos últimos en atención al contrato para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.



La **cotización** por el **alumnado-trabajador** está constituida por una cuota única mensual (en el año 2010 corresponde a 554,18€), la cual viene determinada anualmente en la ley de presupuestos generales del estado (se publica en el BOE a finales de diciembre) y la orden del TIN que desarrolla las normas de cotización a la seguridad social, ascendiendo para el año 2010 a 43,57€, de los cuales 37,45€ corresponden al empresariado y los 6,12€ restantes al trabajador/a.

Otra de las consideraciones a tener en cuenta y a consensuar con la E.P. es la disposición de la misma, ante situaciones derivadas de **accidentes** (de trabajo o no laboral) y **enfermedades** (común o profesional) tanto del personal técnico como del alumnado-trabajador, a sufragar la cuantía correspondiente hasta completar el 100% del salario.

Cuando se producen situaciones determinantes de la **incapacidad temporal** (enfermedad, común o profesional, accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos), el/la trabajador/a recibirá una **prestación económica por incapacidad temporal**, la cual trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el/la trabajador/a, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.



Esta prestación económica está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los regímenes especiales de la Seguridad Social y para ser acreedor/a de este derecho hemos de comprobar que cumplen los siguientes requisitos:

- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de enfermedad común. (No se exige período previo de cotización en caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional).
- La cuantía a percibir varía en función del hecho causante:

En caso de **enfermedad común y accidente no laboral:**

- 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
 - 75% desde el día 21 en adelante.
- En caso de **accidente de trabajo y enfermedad profesional:**
 - 75% desde el día que se produzca el nacimiento del derecho.

Anualmente la Tesorería General de la Seguridad Social publica el Manual Práctico de Cotización en soporte papel, también está disponible en la página de la Seguridad Social www.seg-social.es



(menú trabajadores, submenú cotizaciones/recaudación de trabajadores, pestaña de área informativa)

Si la Entidad Promotora o el proyecto carecen de medios técnicos para la gestión laboral (contratos, nóminas, seguros sociales, bajas de accidente o enfermedad, entre otros) se puede contratar los servicios de una gestoría o asesoría laboral, si bien el coste de la prestación del servicio no podrá imputarse a cargo del proyecto.

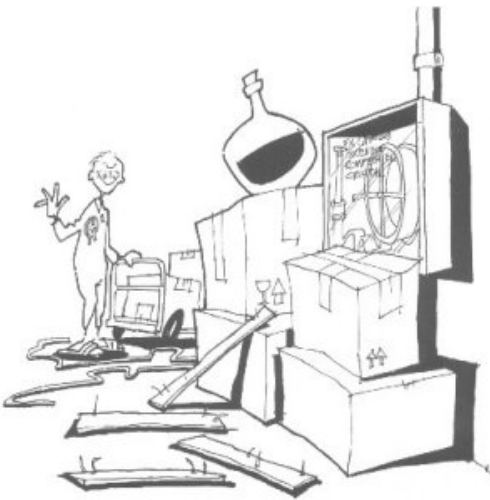


Llegados al proyecto...

¿Con qué recursos contamos para el desarrollo del proyecto?

La Entidad Promotora deberá poner a disposición del equipo técnico y del alumnado participante las instalaciones y equipos de trabajo necesarios para el desarrollo de las acciones formativas teórico-prácticas, conforme al compromiso adquirido en el documento **Anexo II-A, epígrafe 6. Recursos para el desarrollo del proyecto** que acompaña la solicitud.

Instalaciones y Equipamientos

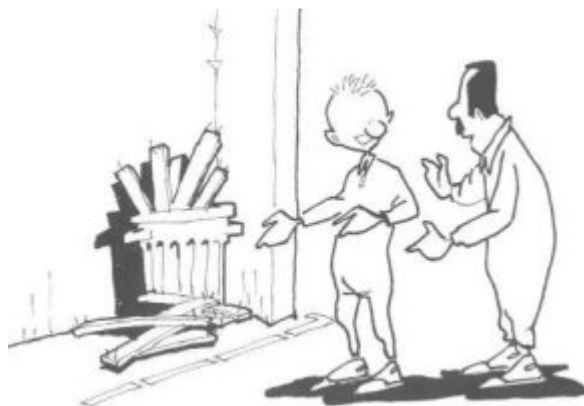


Las mencionadas instalaciones, incluidos los talleres, cumplirán con las especificaciones en cuanto a superficie, mobiliario y condiciones ambientales que garanticen el adecuado desarrollo de las tareas programadas.



El RD 486/97 sobre lugares y espacios de trabajo fija las condiciones mínimas de seguridad y salud que debe reunir la **zona física** donde el/la trabajador/a **realiza su tarea y a la que accede** durante el desarrollo del mismo: estructuras, espacios, superficies, accesos, iluminación, ventilación, temperatura, etc.

En cuanto a su limpieza y mantenimiento, deberá acordarse con la Entidad Promotora el modo en que se procederá a la realización de tales tareas, así como su periodicidad.



Has de tener en cuenta que

“el orden y la limpieza son dos de los elementos fundamentales de la seguridad en el puesto de trabajo”.



Es importante verificar que la maquinaria, herramienta, ropa de trabajo, equipos de protección individual y colectiva que vamos a emplear disponen del **mercado “CE”**, con el que el/la responsable de fabricación declara la conformidad con el conjunto de obligaciones referentes a los productos, de acuerdo con las Directivas comunitarias que establecen su colocación.

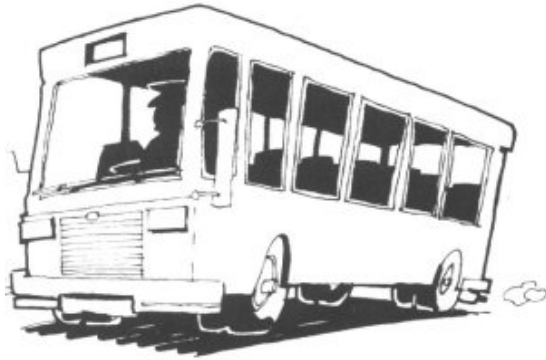


En el caso de que la maquinaria carezca del marcado preceptivo, debemos proceder a realizar una puesta en conformidad, ante el Organismo de Control Acreditado (OCA) o técnico/a competente.

Además, el/la fabricante debe proporcionar la siguiente **información sobre el producto**: manuales de instrucciones (en castellano, si se comercializa en España), normas de uso y mantenimiento, planos detallados, etc.

Revisar el proyecto en su conjunto nos permitirá anticipar contingencias que más adelante supongan retrasos o, incluso, situaciones desagradables que podemos evitar con una buena planificación.

Medios de transporte



Así, es posible que la localización de las diferentes obras y/o servicios obligue al **desplazamiento del equipo técnico y del alumnado participante** desde el centro de trabajo habitual, y al transporte de equipos y materiales.

En estos casos, será la Entidad Promotora quien se ocupe de trasladar al personal y los enseres necesarios o, en su defecto, de pagar las **dietas de**



desplazamiento que compensen el gasto originado a los/las trabajadores/as.

Sin embargo, podría organizarse el trabajo de manera que las obras y/o servicios se realicen de forma consecutiva y le supongan a el/la trabajador/a un único desplazamiento al día. Si optamos por esta solución, tendremos que concentrar las acciones formativas en determinados días de la semana que no se dedicarían a trabajo efectivo, evitando así los desplazamientos sobrevenidos.

Esta alternativa posibilitaría el que, cuando la obra o servicio tenga lugar en mi población de residencia, no sea necesario que me desplace a la sede del proyecto. Además, los fondos liberados harán posible el desarrollo de otras actividades de interés general.

BUSCA ACUERDOS CON LAS PARTES, QUE SATISFAGAN LAS ASPIRACIONES DE TODOS/AS

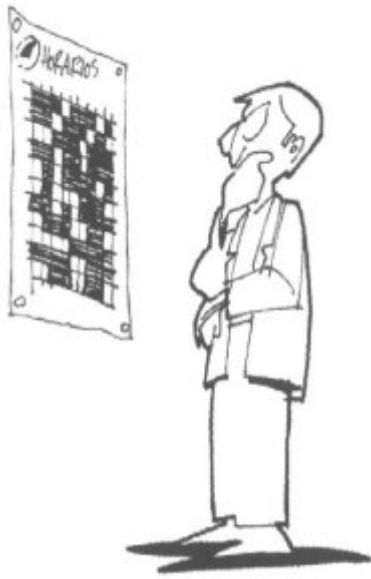


¿Qué pasos vamos a seguir si tenemos que hacer modificaciones sustanciales respecto al proyecto aprobado?

Planificar las actuaciones que será preciso desarrollar para alcanzar los objetivos previstos en el proyecto supone, en la práctica, establecer con precisión una serie de cuestiones:

- **Alcance:** qué obras y/o servicios se contemplan para que el alumnado trabajador adquiera las competencias profesionales que corresponden a las diferentes ocupaciones.
- **Calidad de la formación impartida y establecimiento de los estándares de ejecución de los trabajos:** qué podemos esperar considerando el nivel de conocimientos previo y la motivación de las personas participantes, así como la disponibilidad de recursos.





- **Secuenciación de tareas:** cuál es la duración estimada de cada una de las actuaciones y en qué orden deberán realizarse, de manera que se respeten en su integridad los itinerarios formativos de cada especialidad.
- **Procesos de abastecimiento:** cómo se llevarán a cabo la adquisición y almacenaje de los materiales y enseres necesarios, evitando los tiempos muertos que origina la falta de acopio de los mismos.
- **Estimación de costes:** cuánto nos van a costar las actuaciones previstas y qué formas de pago podemos negociar para una correcta gestión de la subvención recibida y de las aportaciones dinerarias del ente promotor.
- **Coordinación de los recursos humanos disponibles:** con qué personas ajenas al proyecto podemos contar, su disponibilidad y modalidades de participación.
- **Planificación de la inserción laboral:** cuáles son las actividades que debemos promover para favorecer el acceso del alumnado participante al mercado de trabajo.



- **Sistemas de control:** qué procedimientos y medios para el seguimiento y evaluación de las diferentes tareas programadas vamos a emplear.

Estas y otras consideraciones nos ayudarán a gestionar eficazmente el proyecto, minimizando las sorpresas de última hora que pueden llevarse por delante nuestros mejores propósitos.



NO TE OLVIDES DE QUE UNA MALA PLANIFICACIÓN ES PREFERIBLE A LA NO PLANIFICACIÓN



Objetivos y actuaciones básicas del proyecto

Puede suceder que algunas de las ejecuciones de obra y/o prestación de servicios de atención a personas recogidas en el proyecto **no se encuentren disponibles** en el momento de la puesta en marcha de los



talleres, porque hayan cambiado las condiciones en que se redactó el mismo. También puede pasar que el personal docente entienda que **los itinerarios formativos no responden plenamente al propósito de capacitar al alumnado** para la práctica profesional de las distintas ocupaciones, ya sea por una distribución inapropiada de los tiempos adjudicados a cada módulo formativo o porque faltan contenidos

fundamentales para la adquisición de las competencias profesionales vinculadas a la especialidad formativa.

En todo caso, es posible solicitar a la Dirección General de Formación para el Empleo la **modificación de aspectos sustanciales del proyecto** siempre que dicha solicitud se justifique convenientemente y vaya acompañada de la documentación necesaria para su estudio y aprobación.

El procedimiento para la tramitación de tales contingencias viene recogido en la página 1 de la **Guía de Gestión**. También puedes consultar el artículo



11 del **Decreto 266/2008**, de la Consejería de Igualdad y Empleo (DOE nº 2, de 5.01.2009).



Para la ejecución de las obras previstas en el proyecto, la Entidad Promotora deberá poner a nuestra disposición diversa documentación en función de la naturaleza de las mismas, de tal manera que para acometer **obra nueva** o la **restauración o rehabilitación de un inmueble que suponga alteración de la configuración arquitectónica o de elementos estructurales**, precisaremos de un **proyecto de ejecución**.

Sin embargo, para otras obras consideradas menores, bastará con disponer de información pormenorizada de las intervenciones y de toda aquella documentación técnica necesaria para su ejecución (planos acotados, detalles constructivos, etc.).

Cuando se trate de la prestación de servicios, la memoria contendrá información detallada sobre **las potenciales personas beneficiarias de los servicios** (edad, sexo, unidad de convivencia, relaciones con el



entorno...), **el carácter de las actuaciones** (personal, preventivo, educativo, relacional, psicosocial...), el nivel de desempeño de las tareas, su asociación a recursos comunitarios, **el carácter personalizado o de utilidad colectiva**, etc.

Plan de prevención

La **Entidad Promotora**, conforme al compromiso aportado junto a la Solicitud, **tiene la obligación de establecer los medios humanos y técnicos necesarios para dotar al proyecto de la organización preventiva** con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

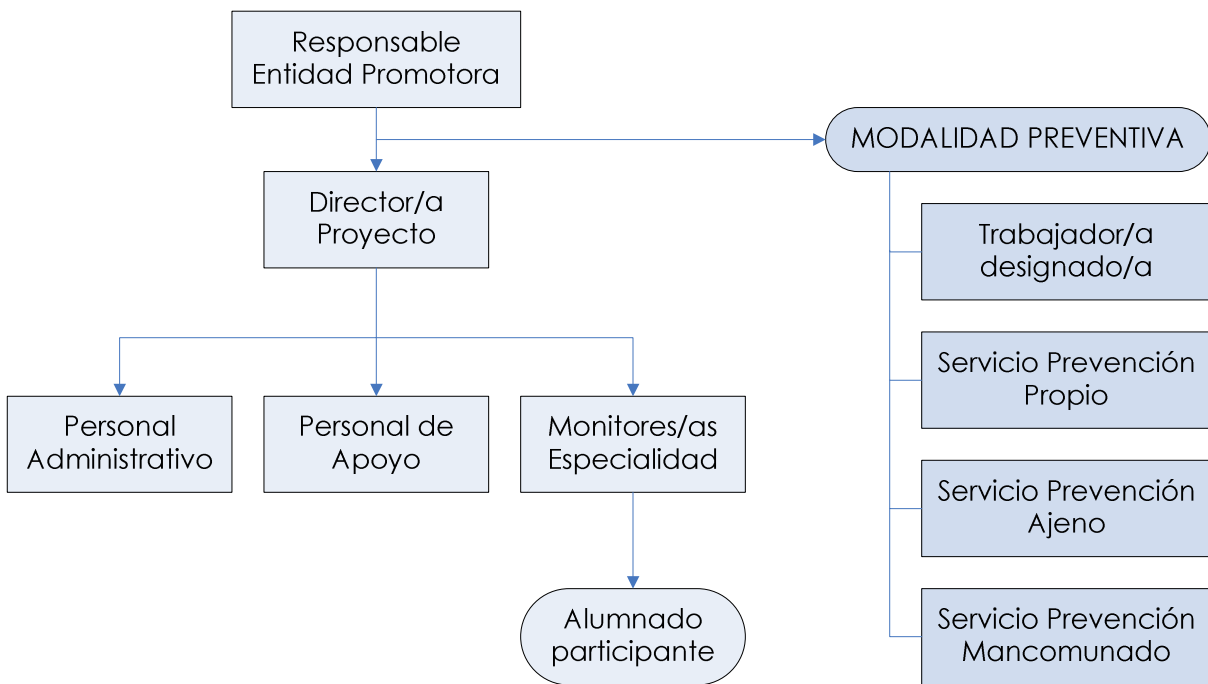


Si la designación de uno/a o varios/as trabajadores/as fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la Entidad Promotora, de los riesgos a que están expuestos los/las trabajadores/as, o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, se deberá recurrir a uno o varios **servicios de prevención propios o ajenos** a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.



En el caso de que el proyecto desarrolle actividades a las que sea de aplicación el RD 1627/1997, deberá contar con una **Dirección Facultativa y Coordinador/a de Seguridad en la obra**, que podrán coincidir en los casos que establece la ley. Debiendo contar con el Nombramiento del Coordinador/a, Aprobación del Plan de Seguridad y Salud y Proyecto de Ejecución.

Organigrama





En resumidas cuentas y en cumplimiento de lo previsto en el art. 14 de la Ley 31/95, modificada por Ley 54/03, el responsable de **la Entidad Promotora**, como empresario/a, **deberá garantizar la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as** a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Además, **desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva** con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a futuras modificaciones si así fuera necesario.





Es asimismo obligación del empresariado someter a los/las trabajadores/as a una **vigilancia periódica de su salud** teniendo en cuenta los riesgos de su puesto (art. 22 de la L.P.R.L.).

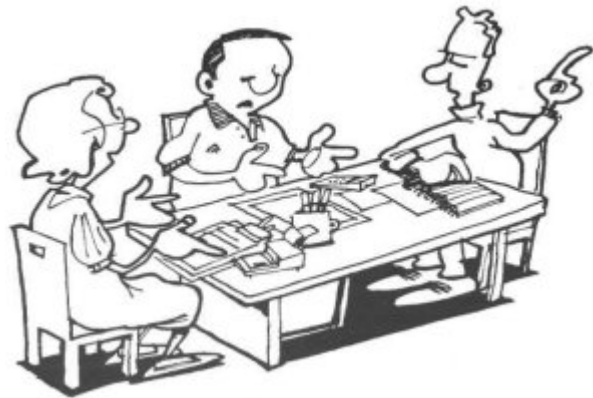
En cuanto al personal contratado, también deberá asumir una serie de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

El/la **director/a** se encargará de la gestión de la prevención en el proyecto, de tal manera que tendrá que desempeñar, entre otras, las siguientes funciones:

- Garantizar la comunicación a la Autoridad Laboral Competente y a la Dirección General de Formación para el Empleo de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Planificar las acciones preventivas en colaboración con el/la Técnico/a de Prevención y el/la Responsable de la Entidad Promotora.



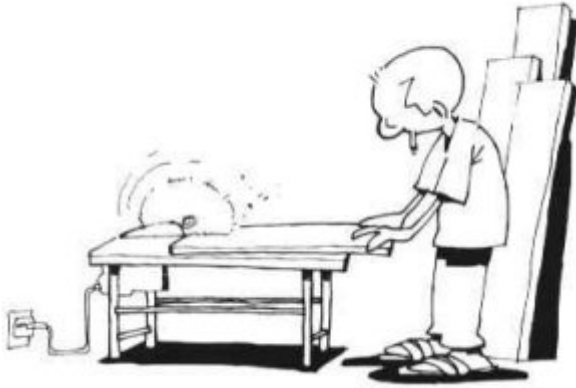
- Coordinar y realizar un seguimiento de las acciones necesarias para implicar en el diseño y puesta en marcha del Plan de Prevención a todo el personal del proyecto.
- Garantizar a todo el personal del proyecto el derecho a ser informado, formado y consultado sobre los riesgos y las medidas preventivas en el Centro y en el puesto de trabajo.
- Archivar y registrar toda la documentación administrativa referente a la prevención de riesgos laborales.





El **personal docente** quedará obligado a:

- Participar en las reuniones referentes a prevención que se convoquen a lo largo del desarrollo del proyecto.



- Vigilar, informar y formar a todos/as los/las participantes sobre las medidas de prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de las mismas, con especial atención a aquellos/as que por sus circunstancias personales se consideren

personal sensible: menores, embarazadas, mujeres en periodo de lactancia, personas con discapacidad... a los/las que se realizará un nivel de vigilancia personalizada, estableciendo todas aquellas acciones necesarias para garantizar su seguridad y salud.

- Informar a la dirección de cualquier riesgo o condición insegura que detecte y de los cambios en las condiciones o equipamientos de trabajo en el desarrollo de las tareas de su módulo.



- Usar y enseñar el uso adecuado de los equipos de trabajo y protección, en las zonas en las que sea obligatorio y en el desarrollo de sus tareas a los/as participantes.



Finalmente, el **alumnado trabajador** se integrará de forma directa en la prevención y conocerá desde la etapa formativa los deberes de los/as trabajadores/as respecto de la prevención para que de esta forma participe en el sistema de gestión. Para ello, deberán:

- Respetar las normas de prevención de riesgos laborales y vigilar por su salud y la de sus compañeros/as.
- Nunca retirar los dispositivos de seguridad de los equipos de trabajo.





- Usar adecuadamente los equipos de trabajo y protección, de acuerdo con la información y formación recibidas.
- Informar a su monitor/a de cualquier condición insegura que detecten.
- Cooperar en la medida de lo posible con los/las monitores/as, personal de apoyo y director/a del proyecto para garantizar condiciones seguras en el puesto de trabajo.

El plan de formación

Igualmente necesario es detenerse en los **módulos formativos** de las distintas especialidades del proyecto. Como ya apuntamos, este programa se plantea dar respuesta a personas desempleadas con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, **capacitándolas para el ejercicio de una ocupación, a través de la formación profesional y la práctica laboral.**

Se trata de verdaderos centros de trabajo en los que se integran la formación, la experiencia profesional y la información para el empleo, basándose su filosofía en la máxima "**aprender trabajando**".



Todo ello, a través de una metodología formativa, alejada de los procedimientos tradicionales, **primándose una formación práctica que genera unos sólidos conocimientos profesionales**, a partir de la realización de un trabajo real y remunerado.



En el apartado **3.2. Itinerarios formativos modulares** del Anexo II-A del proyecto, encontrarás los contenidos teórico-prácticos que se corresponden a cada módulo y las unidades de obra y/o servicios (trabajo efectivo) que sirven al propósito de consolidar la adquisición de las diferentes competencias profesionales.



Será del todo necesario realizar una **evaluación inicial del alumnado participante** que nos permita establecer el nivel de conocimientos previos sobre la ocupación objeto de estudio, los grados de comprensión lectora y escrita, así como la motivación de logro, o el impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer.



Así, resultará más sencilla la toma de decisiones en cuanto a la metodología que emplearemos en las aulas y talleres, los ritmos de aprendizaje propicios y la necesidad, si cabe, de organizar sesiones de apoyo para el alumnado con especiales dificultades para seguir con aprovechamiento las clases.

En cualquier caso, la enseñanza estará orientada a la práctica profesional ya que, en el contexto que nos ocupa, el **aprendizaje significativo** alcanza su máxima expresión.



**¡NO QUEREMOS ALUMNOS/AS
TRABAJADORES/AS DESMOTIVADOS/AS NI
AUSENTES!**

Pero, **¿cómo se elaboran los itinerarios formativos?**

Aclaremos, en primer lugar, algunos términos:

El **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** es el instrumento del **Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional** que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.



Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los **títulos y los certificados de profesionalidad**.



El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales integra las ofertas de la formación profesional. A partir de este Catálogo se diseñan la **Formación Profesional Ocupacional y la Formación Profesional Reglada**, por lo que sirve de marco común para ambos sistemas formativos y ejerce como referente para la evaluación y el reconocimiento de las competencias adquiridas por vías informales y no formales.

El Catálogo se organiza en familias profesionales y niveles. Así, **se han definido 26 familias profesionales** -atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo detectados- y cinco niveles de cualificación, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad precisos para realizar dicha actividad laboral.



Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
<ul style="list-style-type: none">● Agraria● Marítimo-Pesquera● Industrias Alimentarias● Química● Imagen Personal● Sanidad● Seguridad y Medio Ambiente● Fabricación Mecánica● Electricidad y Electrónica● Energía y Agua● Instalación y Mantenimiento● Industrias Extractivas● Transporte y Mantenimiento de Vehículos● Edificación y Obra Civil● Vidrio y Cerámica● Madera, Mueble y Corcho● Textil, Confección y Piel● Artes Gráficas● Imagen y Sonido● Informática y Comunicaciones● Administración y Gestión● Comercio y Marketing● Servicios Socioculturales y a la Comunidad● Hostelería y Turismo● Actividades Físicas y Deportivas● Artes y Artesanías	Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.
	Nivel 2	Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
	Nivel 3	Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
	Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
	Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.

Fuente: INCUAL



En la actualidad existen **413 cualificaciones** aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

Cualificación profesional es el “conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral”.



Fuente: INCUAL



Se entiende que una persona está cualificada cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido.



Fuente: INCUAL

La **competencia** se define como “**el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo**”.

La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto.



A su vez, se conceptualiza la **unidad de competencia** como el “**agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial**”.

Cada cualificación se organiza en unidades de competencia. La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, **susceptible de reconocimiento y acreditación parcial**.



Fuente: INCUAL



Del mismo modo, cada unidad de competencia lleva asociado un **módulo formativo**, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.



Fuente: INCUAL



Esta estructura permite evaluar y acreditar a el/la trabajador/a cada una de sus unidades de competencia (obtenidas mediante la formación o la práctica laboral). De este modo, puede acumularlas hasta conseguir la acreditación de la cualificación completa mediante un **Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad**.

Llegados a este punto, ya estamos en condiciones de situar los contenidos teórico-prácticos que configuran los itinerarios formativos de las distintas especialidades de nuestro proyecto.

El REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad, establece que en los **programas de formación en alternancia con el empleo** (Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo), los contenidos de la formación deben ser los correspondientes a los módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los **Certificados de Profesionalidad**, cuando se corresponda con la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral.



El alumnado de estos programas está exento del módulo de formación práctica en centros de trabajo. Quienes superen módulos formativos referidos a unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel 1, obtendrán el Certificado de Profesionalidad o la acreditación parcial correspondiente.



Una gran parte del resto de las especialidades de la formación profesional ocupacional (no reguladas aun por Certificado de Profesionalidad) están regidas por las denominadas **Guías Didácticas** de programas de formación profesional ocupacional.

Finalmente, cabe detenerse en la metodología para evaluar las acciones formativas.



Evaluación del alumnado



Se realizará por módulos y, en su caso, por unidades formativas, de forma sistemática y continua, con objeto de comprobar los resultados del aprendizaje y, en consecuencia, la adquisición de las competencias profesionales.

Esta evaluación será realizada por los/las formadores/as que impartan las acciones formativas, a través de métodos e instrumentos que garanticen la fiabilidad y validez de la

misma, tomando como referencia **las capacidades y criterios de evaluación establecidos para cada uno de los módulos formativos asociados a sus correspondientes unidades de competencia.**

Al término del proyecto ETCOTE, la **Dirección General de Formación para el Empleo**, a la vista del Acta de Evaluación Final, podrá expedir **diplomas** a aquellos/as alumnos/as participantes que hayan **finalizado su formación con aprovechamiento.**



Si el equipo técnico desea que figure el nivel profesional estimado, deberá reflejarse en el reverso del diploma.



Además, cada alumno/a trabajador/a participante recibirá un **certificado** de formación teórico-práctica y experiencia profesional, expedido por la **Entidad Promotora**, en los términos recogidos en el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En dicho certificado constará la duración en horas de su participación en el programa, así como el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados.

Este certificado podrá servir total o parcialmente, y previos los requisitos que se determinen, para ser convalidado en su momento por el Certificado de Profesionalidad.

En la **Guía para la Gestión de los Programas ETCOTE** podéis encontrar los procedimientos para su tramitación.

Cuando avalamos al alumnado con una calificación de satisfactorio o muy satisfactorio, le estamos diciendo al empresariado que dispone de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para el desempeño



profesional de la ocupación. Basémonos, por lo tanto, en el grado de adquisición de las competencias a la hora de evaluar a los/las trabajadores/as participantes y dejemos al margen otras consideraciones que podrían desvirtuar el objeto de dicha acreditación.

La figura del/la **Coordinador/a de Formación** juega un papel trascendente a la hora de diseñar la metodología e instrumentos de evaluación adaptados a las especialidades que se imparten en cada proyecto y al alumnado trabajador evaluado.

Además, siempre podéis contar con el consejo y apoyo del/a **Técnico/a de Metodología Didáctica de la Unidad de Promoción y Desarrollo** para fijar criterios comunes a la hora de establecer los parámetros y el alcance de la acción evaluadora.



Legislación relacionada

- REAL DECRETO 282/1999, de 22 de febrero (B.O.E. 23-02-1999), por el que se establece el programa de talleres de empleo.
- ORDEN de 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.
- ORDEN de 14 de noviembre de 2001 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho Programa.
- DECRETO 25/2002, de 11 de marzo, por el que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, y se establece el procedimiento para la concesión de subvenciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- ORDEN de 2 de noviembre de 2006 de tramitación anticipada por la que se convocan subvenciones a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.



- DECRETO 180/2005, de 26 de julio, por el que se actualizan medidas de Formación Profesional Ocupacional y Continua.
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- DECRETO 186/2006, de 31 de octubre, por el que se establecen las bases reguladoras y primera convocatoria de las subvenciones para proyectos de inversión nueva en equipos e instalaciones técnicas en proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y, en su caso, programas asimilados, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- ORDEN de 22 de octubre de 2007 por la que se convocan, para el ejercicio 2007, subvenciones para proyectos de inversiones nuevas en equipos e instalaciones técnicas en proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y, en su caso, programas asimilados, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, previstas en el Decreto 186/2006, de 31 de octubre.



Recursos Web

- www.extremaduratrabaja.es – Consejería de Igualdad y Empleo
- www.oadi.es – Organismo Autónomo para el Desarrollo Local
- www.oadi.es/upd – Unidad de Promoción y Desarrollo ‘Diputación de Cáceres 2011’
- www.redetco.org – Red de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo
- www.seg-social.es – Tesorería General de la Seguridad Social
- www.mtas.es – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- www.mec.es/educa/incual – Instituto Nacional de las Cualificaciones
- www.sepe.es – Servicio Público de Empleo Estatal
- www.redtrabaja.es – Servicio Público de Empleo

Estos recursos web se encuentran actualizados permanentemente en la página web de RedETCO.